

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dan berharga dalam menghadapi berbagai perubahan di era globalisasi, karena tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting maka organisasi harus memperhatikan dengan baik kesejahteraan sumber daya manusia yang dimiliki dan memperhatikan kinerja setiap karyawannya karena kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi (Ridwansyah et al., 2018). Tingkat kinerja karyawan yang tinggi akan memperkuat organisasi yang pada akhirnya akan membawa organisasi mencapai keberhasilan (Hartanto, 2016).

Efektivitas organisasi dan kinerja karyawan yang hasilnya diwujudkan dengan besarnya produktivitas kerja yang pada dasarnya mencakup sikap mental dan emosional yang memandang hari depan penuh optimis berdasarkan keyakinan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin (Mulyasari, 2018). Faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional yang semakin dipertimbangkan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja terbaik di bidang apapun maka organisasi harus memperhatikan kecerdasan emosional

karyawannya, pentingnya kecerdasan emosional adalah dua kali lipat kemampuan kognitif yang dapat meningkatkan hubungan organisasi dan membawa keberhasilan organisasi (Sahafi & Haghollah, 2012). EI (*emotional intelligence*) sebagai konsep dasar dari kapabilitas dan keterampilan kemampuan non kognitif yang membantu seseorang menjadi lebih efisien dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan, mencakup lima bidang keterampilan dan kompetensi yang luas yang berkontribusi dalam kesuksesan, keterampilan ini mencakup keterampilan intra-pribadi, keterampilan antar-pribadi, kemampuan beradaptasi, manajemen stres dan suasana hati (Rexhepi & Berisha, 2017). Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain (Gani dkk, 2018) .

Menurut Miao et al., (2016) seseorang yang memiliki kecerdasan emosional menafsirkan pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang bermanfaat dan memuaskan karena secara emosional memiliki pemahaman yang lebih besar tentang penyebab stres, lebih tangguh dan lebih mungkin untuk bangkit kembali dari perasaan negatif dan lebih mahir dalam mengevaluasi serta mengatur emosi mereka sendiri. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memberikan suatu dorongan yang baik dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya akan memberikan kinerja yang baik (Purnama, 2017).

Pentingnya kecerdasan emosional karyawan dimaksudkan apabila karyawan bertemu dengan permasalahan baik permasalahan terhadap sesama karyawan, atasan, klien atau terhadap pekerjaan, karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, mampu mengambil keputusan yang tepat dan tegas, mampu untuk bersikap sesuai dengan keadaan, situasi, etika sehingga tidak menimbulkan ketegangan atau masalah baru terhadap karyawan lain dan pada akhirnya tercipta hubungan yang harmonis serta kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada pencapaian kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan akan tercapai apabila seseorang memiliki niat, motivasi, dan nilai-nilai dasar yang baik, motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuannya (Indrasari dkk, 2018). Sebuah organisasi harus bisa memahami motivasi individu yang bekerja di dalamnya karena motivasi inilah yang menentukan dan menggerakkan perilaku individu untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi atau dapat dikatakan bahwa perilaku dalam bekerja merupakan cerminan paling sederhana dari motivasi (Latief dkk, 2018). Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik (Prastyo dkk, 2016). Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki kualitas tinggi terhadap organisasi karena mereka merasa semangat untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara cepat dan tepat.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang merupakan kontribusi pertama yang berpengaruh terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa puas, senang dan nyaman saat karyawan melaksanakan tugasnya sehingga akan merasakan kelelahan kerja yang lebih sedikit, meminimalkan stres dan konflik serta meningkatkan komitmen diantara karyawan, lingkungan kerja harus kondusif karena merupakan tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu untuk melakukan pekerjaan meliputi lingkungan kerja pada konteks fisik dan konteks sosial yang berpengaruh terhadap kesejahteraan emosional karyawan (Razak et al., 2016). Lingkungan kerja adalah tempat seseorang bekerja yang mengharuskan seseorang untuk berinteraksi dengan sejumlah orang, lingkungan kerja mencakup proses, sistem, struktur, alat, kebijakan, aturan, lokasi kerja, budaya, hubungan kerja, kondisi di tempat kerja, faktor lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi cara karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka (Ollukkaran, 2012).

Untuk mencapai kinerja terbaik karyawan maka organisasi harus merancang lingkungan kerja yang fasilitatif, baik dan aman yang pada akhirnya akan mengarah kepada hasil yang menguntungkan (Hanaysha, 2016). Melihat pentingnya karyawan dalam bekerja maka organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman, semangat, menikmati proses dalam bekerja sehingga karyawan bekerja dengan lebih efektif dan optimal begitu sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan

menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat, mudah menyerah sehingga terlambat dalam menyelesaikan tugas.

Research gap dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Meirina, (2013), dan Sidanti, (2015) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah & Ariyanto, (2014), Prastyo dkk, (2016), Romadhona, (2018), dan Supriyanto & Mukzam, (2018) menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Widhiastuti dkk, (2018) menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rexhepi & Berisha, (2017), Mulyasari, (2018), dan Krisnanda & Surya, (2019) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari penelitian yang memiliki hasil yang berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali variabel-variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa Jurusan Manajemen

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya atau bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian tentang kinerja karyawan serta sebagai literatur untuk menambah ilmu pengetahuan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana informasi tentang kinerja karyawan serta dapat menambah pengetahuan manajemen khususnya sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian tentang topik kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menilai kinerja karyawan dan dapat dijadikan informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Surakarta.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan. Kelima bab tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang menguraikan keseluruhan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari tiga bagian pokok, yaitu landasan teori, penelitian terdahulu dengan disertai hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran. Pada bagian landasan teori memuat penjelasan teori kecerdasan emosional, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kemudian pada bagian penelitian terdahulu membuat penjelasan tentang

penelitian terdahulu yang akan menjadi pembanding dan juga terdapat hipotesis penelitian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini. Untuk kerangka pemikiran berisi diagram pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini berisi penjelasan mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang akan digunakan.

4. BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini, diawali dengan deskripsi dan kriteria responden yang disajikan dalam bentuk tabel. Kemudian menjelaskan analisis data yang digunakan serta hasil yang diperoleh dari penelitian ini secara detail.

5. BAB V PENUTUP

Bagian ini menjadi bagian akhir dari penulisan skripsi ini. Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan penjelasan hasil akhir dari penelitian, sedangkan saran merupakan anjuran penulis bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian.